



La situación de la justicia social

Progresos en curso

2025

Hace tres decenios se congregaron en Copenhague delegados de 186 países para celebrar la primera Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, la mayor reunión de líderes mundiales que se había convocado hasta entonces. En la cumbre de 1995 se reconoció la importancia del empleo pleno y productivo para el desarrollo social, señalando su interrelación con la erradicación de la pobreza y la inclusión social. El objetivo era establecer un marco de desarrollo social centrado en las personas en un mundo donde las necesidades básicas seguían sin estar cubiertas, persistía la pobreza y aumentaban el desempleo y la exclusión social.

En vísperas de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebrará en Qatar en noviembre de 2025, la OIT ha emprendido su primer intento de evaluar el estado de la justicia social en el mundo y de reflexionar sobre los progresos realizados en los últimos treinta años. La justicia social significa que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades»¹. Además de ser un imperativo moral, la justicia social permite a las sociedades y a las economías funcionar con mayor cohesión y eficacia. Ayuda a generar confianza, refuerza la legitimidad y libera el potencial productivo para lograr un crecimiento inclusivo sostenido, la paz y la estabilidad.

En el presente informe se evalúan los principales indicadores utilizados para medir el progreso mundial y los retos actuales en la consecución de la justicia social, partiendo de que «la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social», una de las premisas sobre las que se asienta la Constitución de la OIT².

Se han logrado avances significativos. Desde 1995 el mundo es más próspero, más saludable y tiene un nivel educativo más alto. Sin embargo, los avances en ciertos ámbitos siguen siendo limitados y perduran las enormes desigualdades. De ahí que el desencanto con las instituciones sea generalizado y persistente, a pesar de las numerosas mejoras. Se ha erosionado la confianza en los gobiernos, en los sindicatos y en las empresas, un claro síntoma de deterioro del contrato social. Cada vez más personas consideran que su esfuerzo no se ve recompensado y que la sociedad es injusta.

En este informe, la OIT examina la situación de la justicia social en el mundo y formula recomendaciones sobre la manera de actuar para seguir avanzando.

1 Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (1944) (Declaración de Filadelfia), parte II, a).

2 Constitución de la OIT, preámbulo.

Construir un mundo justo: cuatro pilares fundamentales

La visión de la OIT para hacer avanzar la justicia social se basa en cuatro pilares, cada uno de los cuales se analiza en el capítulo correspondiente:

- 1. Derechos humanos fundamentales y capacidades:** Sientan las bases de la justicia social y consisten en garantizar las libertades y los derechos fundamentales.
- 2. Igualdad de acceso a las oportunidades:** La justicia social exige centrar la atención en eliminar los obstáculos a la participación en la educación, la formación y el mundo del trabajo, concediendo a las personas la oportunidad de ganarse la vida dignamente.
- 3. Distribución equitativa:** Este pilar tiene por objeto garantizar un reparto justo de los beneficios del crecimiento económico, prestando especial atención a las personas más desfavorecidas.
- 4. Transiciones justas:** La justicia social en un mundo cambiante exige aplicar, adaptar y ampliar las instituciones para gestionar con justicia los grandes cambios sociales (ambientales, digitales y demográficos) sin dejar a nadie atrás.

Avances fundamentales y disparidades persistentes de 1995 a 2025

El mundo es más próspero, más saludable y tiene un nivel educativo más alto que en 1995, y se han logrado avances considerables en varias dimensiones.

Sin embargo, los avances en ciertos ámbitos siguen siendo limitados y perduran las enormes desigualdades.



1 de cada 4 personas carece de acceso a agua potable

800 millones viven con menos de 3 dólares EE. UU. al día



138 millones de niños de 5 a 17 años trabajan, y casi el

50% lo hacen en condiciones peligrosas



El 1% más rico sigue controlando el **20%** del ingreso y **38%** de la riqueza



Relación entre los ingresos de los hombres y los de las mujeres: **78%** en 2025. Si persisten las tendencias actuales, la brecha salarial tardará entre **50 y 100 años** en desaparecer



Capítulo 1: Derechos humanos fundamentales y capacidades

Los derechos humanos fundamentales y las capacidades son la base indispensable para lograr la justicia social, no solo en el mundo del trabajo sino también en todo el mundo. Los derechos humanos, los derechos laborales y la mejora de las capacidades son condiciones esenciales para la justicia social. Los derechos humanos básicos están recogidos en diversos instrumentos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). En la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social (1995) (Declaración de Copenhague)³ se reafirmó la interdependencia entre el desarrollo social, los derechos humanos y la seguridad internacional, sobre la base de la Declaración de Filadelfia (1944) y la Carta de las Naciones Unidas (1945). En todos esos instrumentos se reconoce la importancia del derecho a la libertad de expresión como fundamental para los derechos sociales, políticos y económicos.

En la Declaración de Copenhague se reafirmó que el desarrollo social, la justicia social, los derechos humanos y la paz y la seguridad internacionales están estrechamente interconectados, en consonancia con los principios anteriores de la OIT y de la Carta de las Naciones Unidas. La comunidad internacional se comprometió a promover el empleo de calidad, a proteger los derechos de los trabajadores y a defender los convenios fundamentales de la OIT. La Declaración de Copenhague se reforzó posteriormente con la Declaración de la OIT relativa a

Tasas de finalización de estudios desde 2000

Primaria:

+10%

Secundaria:

+22%



³ La Declaración de Copenhague es el documento final de la primera Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en 1995.

Mortalidad relacionada con el trabajo



↘ más del **10%** desde 2000

Trabajo infantil



20,6% en 1995

↘ **7,8%** en 2024

Producto anual por persona ocupada

↗ **78%** desde 1995, y en los países de ingreso mediano alto

↗ **215%**



Pobreza extrema

4 de cada 10

personas en 1995

↘ **1 de cada 10**

personas en 2023



Desigualdad de la productividad laboral entre países

↘ **40%** desde 1995

Pobreza laboral

27,9% de personas ocupadas en situación de pobreza en 2000

↘ **6,9%** en 2024

Desde 2023, más del **50%** de las personas están cubiertas por algún régimen de protección social

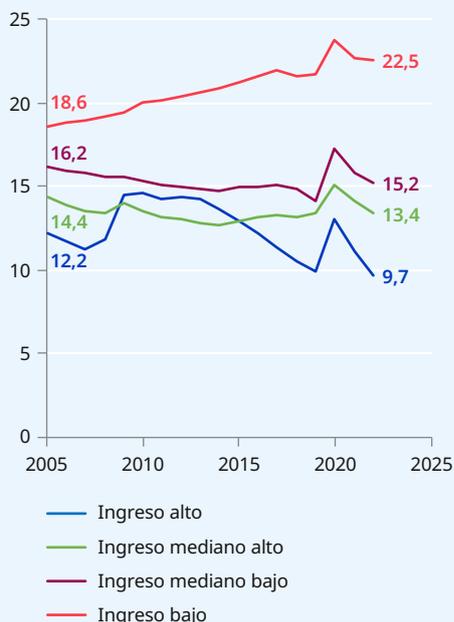


los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y su modificación de 2022, en la que se identificaron cinco derechos laborales como derechos humanos fundamentales habilitantes, en el sentido de que dan acceso a otros derechos humanos y laborales: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en el trabajo; y un entorno de trabajo seguro y saludable. Además, el derecho al trabajo, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y el derecho a la seguridad social son derechos humanos fundamentales relacionados con el mundo del trabajo.

Los avances en la garantía de los derechos humanos básicos para todos han sido dispares. Por un lado, la prevalencia del trabajo infantil y la tasa de lesiones profesionales mortales han disminuido considerablemente desde 1995. Por otro, la puntuación del cumplimiento de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva no ha mejorado desde 2015, y el trabajo forzoso se mantiene en el entorno del 3,5 por ciento de la población.

Capítulo 2: Igualdad de acceso a las oportunidades

► **Gráfico RE1. Medida combinada de subutilización de la fuerza de trabajo (SU4) por grupo de países según su nivel de ingreso, 2005-2022 (porcentaje)**

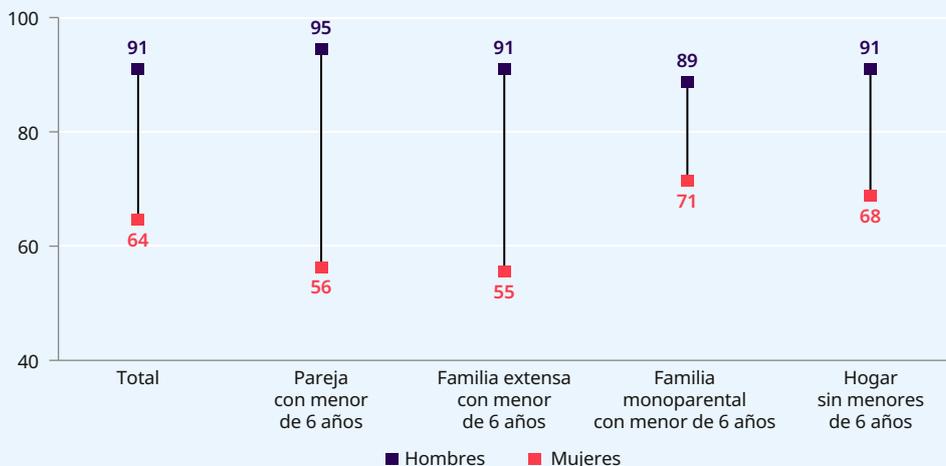


Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2024.

La igualdad de acceso a las oportunidades significa superar y eliminar los obstáculos a la participación en la educación, la formación y el mundo del trabajo, permitiendo a las personas conseguir un trabajo decente en forma de empleo asalariado o independiente. El concepto de trabajo decente introducido por la OIT en 1999 se refiere a un empleo productivo para mujeres y hombres, cubierto por sistemas de protección social, respetuoso de los derechos laborales y en condiciones negociadas mediante sólidos mecanismos de diálogo social. Aunque la amplitud de este concepto no puede recogerse en una única medida precisa (ni siquiera compuesta), muchos indicadores indirectos revelan que la mejora es demasiado lenta. Por ejemplo, la informalidad —un obstáculo generalizado y persistente que dificulta el acceso a las oportunidades— sirve como indicador parcial⁴ del déficit mundial de trabajo decente. En 2025 el 58 por ciento de los trabajadores tienen un empleo informal. El crecimiento económico por sí solo no garantiza un trabajo decente o formal, lo que pone de manifiesto que las políticas son imprescindibles para apoyar la igualdad de acceso a las oportunidades laborales. A principios del siglo XXI, un crecimiento del PIB del 1 por ciento se traducía en un incremento del 0,50 por ciento en el empleo formal, una tasa más alta que la de crecimiento global del empleo. Sin embargo, en el último decenio esta

⁴ Un puesto formal puede ser o no un trabajo decente, pero un puesto informal nunca podrá serlo.

► **Gráfico RE2. Tasa mundial de actividad de la población de mediana edad por sexo y tipo de hogar, 2023 (porcentaje)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2024.

relación se redujo al 0,38 por ciento, lo que indica un vínculo más débil entre el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo formales⁵.

Más allá de la informalidad, persisten grandes diferencias en la tasa de actividad entre hombres y mujeres, entre los jóvenes y los trabajadores de mediana edad, entre las personas con y sin discapacidad y entre países con distintos niveles de ingreso (véanse los gráficos RE1 y RE2).

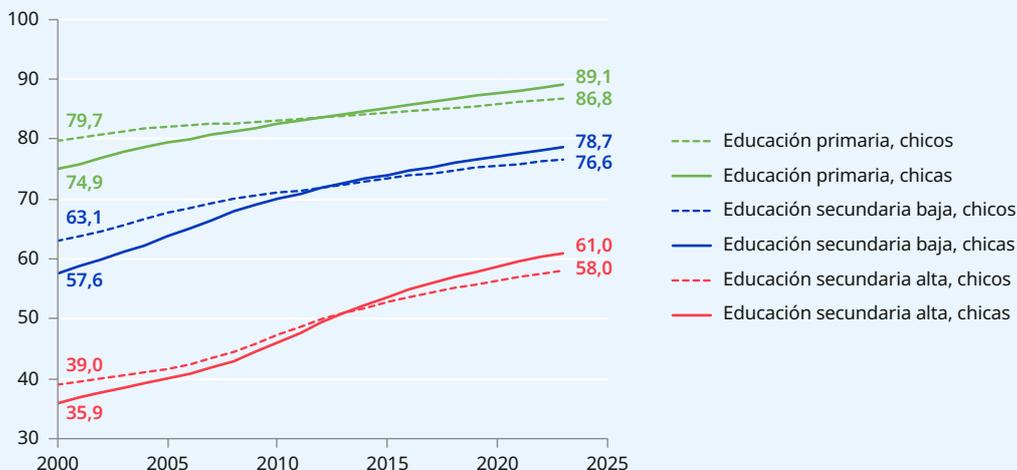
Las tasas de desempleo, aunque hayan descendido a nivel mundial —sobre todo en los países de ingreso alto debido a la mejora de las políticas y al impacto del envejecimiento demográfico, que se asocia con menores tasas de actividad—, van en aumento en los países de ingreso bajo. La subutilización de la fuerza de trabajo (incluidas las medidas de la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y la fuerza de trabajo potencial, que engloba a las personas actualmente inactivas pero dispuestas a incorporarse a la fuerza de trabajo) revela disparidades más profundas. Una brecha persistente de 27 puntos porcentuales separa a hombres y mujeres en cuanto a la tasa de actividad. En gran parte, esto se debe a que las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidados no remuneradas (el 76 por ciento en todo el mundo), lo que limita su acceso al empleo remunerado. La elevada tasa de jóvenes que ni trabajan ni estudian ni reciben formación («ninis») sigue representando un problema para los más jóvenes, en particular para las mujeres jóvenes, cuya tasa de ninis en el mundo ascendía al 28 por ciento en 2024.

Se necesita un enfoque integral de políticas favorables al empleo, que armonice las intervenciones macroeconómicas, sectoriales y empresariales con la educación básica, el desarrollo de capacidades y los programas activos del mercado de trabajo, y que incorpore objetivos de igualdad para eliminar las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres y otros grupos vulnerables a la vida activa.

Educación. Las competencias, los conocimientos y la educación dan acceso a oportunidades laborales y de otro tipo a lo largo de la vida. Las tendencias también han sido positivas en los últimos treinta años, especialmente para las niñas y las jóvenes. En el gráfico RE3 se puede observar que las tasas de finalización de la educación secundaria baja aumentaron en 14 puntos porcentuales para los chicos y 21 puntos para las chicas entre 2000 y 2023.

5 OIT, *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo. Memoria del Director General*, ILC.113/I(B), 2025.

► **Gráfico RE3. Tasas de finalización de estudios por nivel educativo y sexo, 2000-2023 (porcentaje)**



Fuente: Datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (véase <https://uis.unesco.org/>).

No obstante, los resultados del aprendizaje y la adecuación de las competencias al puesto de trabajo siguen siendo aspectos problemáticos.

Desarrollo empresarial. El sector privado representa casi el 90 por ciento del empleo mundial, y las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) generan aproximadamente el 70 por ciento, lo que significa que las empresas productivas, incluidas las mipymes, son cruciales para ofrecer oportunidades a todas las personas. Sin embargo, las mipymes pueden sufrir una importante brecha de productividad en comparación con las empresas más grandes. El acceso al crédito, la tecnología y la inversión en la formación de los trabajadores son factores fundamentales para que mejoren las condiciones de trabajo y la productividad en las mipymes.

Políticas activas del mercado de trabajo. Las políticas activas del mercado de trabajo son cruciales para ofrecer oportunidades a todas las personas en el mundo del trabajo. Consisten en lo siguiente:

- i) programas de formación, que son eficaces cuando se coordinan entre las partes interesadas y se adaptan a las necesidades tanto de los demandantes de empleo como del mercado;
- ii) servicios de intermediación laboral, que ayudan a poner en contacto a los demandantes de empleo con las vacantes, reduciendo así los costos de búsqueda;
- iii) programas públicos de empleo, que proporcionan apoyo a los ingresos y generan empleo de corta duración, especialmente durante las recesiones económicas y en los países de ingreso más bajo;
- iv) subsidios de empleo, como subsidios salariales e incentivos a la contratación, que pueden ayudar a mantener el empleo durante las crisis y facilitar las transiciones a las industrias del futuro;
- v) apoyo a la iniciativa empresarial y al empleo independiente.

Se necesita un enfoque integral de políticas favorables al empleo para superar las barreras que impiden la igualdad de oportunidades, principalmente en el acceso a un empleo decente y productivo.

Capítulo 3: Distribución equitativa

El concepto de distribución equitativa consiste en garantizar un reparto justo de los beneficios del crecimiento económico, prestando especial atención a las personas más desfavorecidas. Este concepto parte del reconocimiento del valor normativo de la equidad y de que una elevada desigualdad de ingresos, al repercutir negativamente en el crecimiento económico y la estabilidad, contribuye a la conflictividad social, la delincuencia, la pobreza, los problemas de salud y la falta de cohesión social. Aunque una distribución equitativa no es una igualdad perfecta —siempre habrá diferencias en cuanto a los salarios, los ingresos y el nivel de riqueza como recompensa por la iniciativa, la innovación y el trabajo duro—, los actuales niveles de desigualdad de ingresos siguen siendo inaceptablemente elevados.

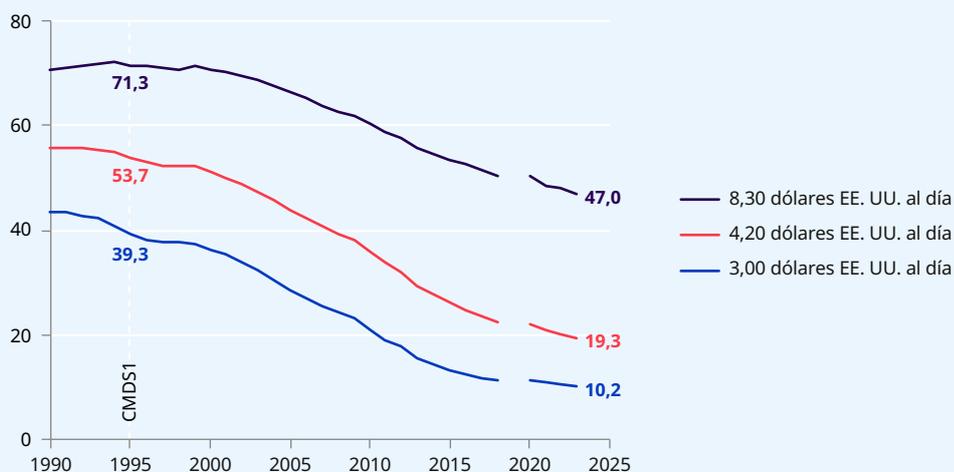
Pese a la reducción de la desigualdad de ingresos laborales desde 1995, sobre todo entre países, la desigualdad salarial sigue siendo elevada, y muchos trabajadores perciben salarios insuficientes para alcanzar un nivel de vida digno. Aunque la proporción correspondiente a los ingresos totales percibidos por el 10 por ciento más rico se redujo en 3 puntos porcentuales en el periodo de 1995 a 2024, se mantiene todavía en niveles inaceptablemente altos, del 53 por ciento. En gran medida, el descenso de la desigualdad mundial se debe a que los países de ingreso mediano están alcanzando a los de ingreso alto, mientras que los países de ingreso bajo se han quedado cada vez más rezagados.

La pobreza, la pobreza laboral y el hambre (medida por el retraso del crecimiento infantil) han disminuido desde 1995 (véase el gráfico RE4), pero la mejora se ha estancado un poco en los últimos veinte años.

La participación del trabajo en el ingreso nacional (véase el gráfico RE5) ha aumentado en los países de ingreso bajo y mediano, pero ha disminuido en los de ingreso alto. Debido al peso de los países de ingreso alto en los ingresos mundiales, la tendencia mundial es descendente.

Determinados grupos —como las mujeres y los trabajadores con discapacidad— siguen sopor-tando diferencias salariales motivadas por factores ajenos a las características del puesto de

► **Gráfico RE4. Tasas mundiales de pobreza monetaria según los umbrales internacionales de pobreza, 1990-2023 (porcentaje)**

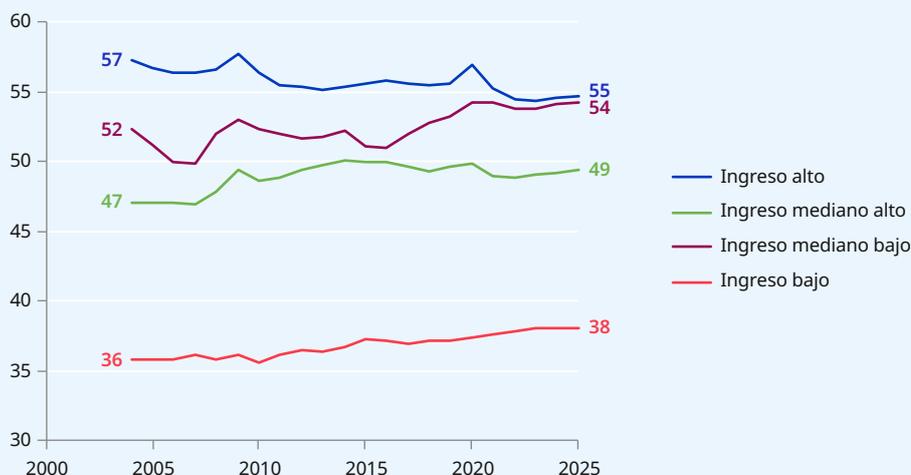


CMDS1 = primera Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

Nota: La interrupción de la serie se debe a la pandemia de COVID-19, cuando se suspendieron temporalmente muchas encuestas de hogares.

Fuente: Banco Mundial, "Poverty and Inequality Platform".

► **Gráfico RE5. Participación del trabajo en el ingreso nacional por grupo de países según su nivel de ingreso, 2004-2025 (porcentaje)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, mayo de 2025.

trabajo, los niveles de competencias, la experiencia o el rendimiento laboral. Aunque las mujeres han avanzado mucho en la reducción de las diferencias de ingresos con respecto a los hombres, siguen percibiendo solo el 75 por ciento de lo que ganan los hombres en los países de ingreso alto y solo el 46 por ciento en los países de ingreso bajo. La diferencia entre trabajadores con y sin discapacidad no ha mostrado signos de reducción sustancial en el último decenio y sigue siendo del 20 por ciento para los hombres y del 46 por ciento para las mujeres.

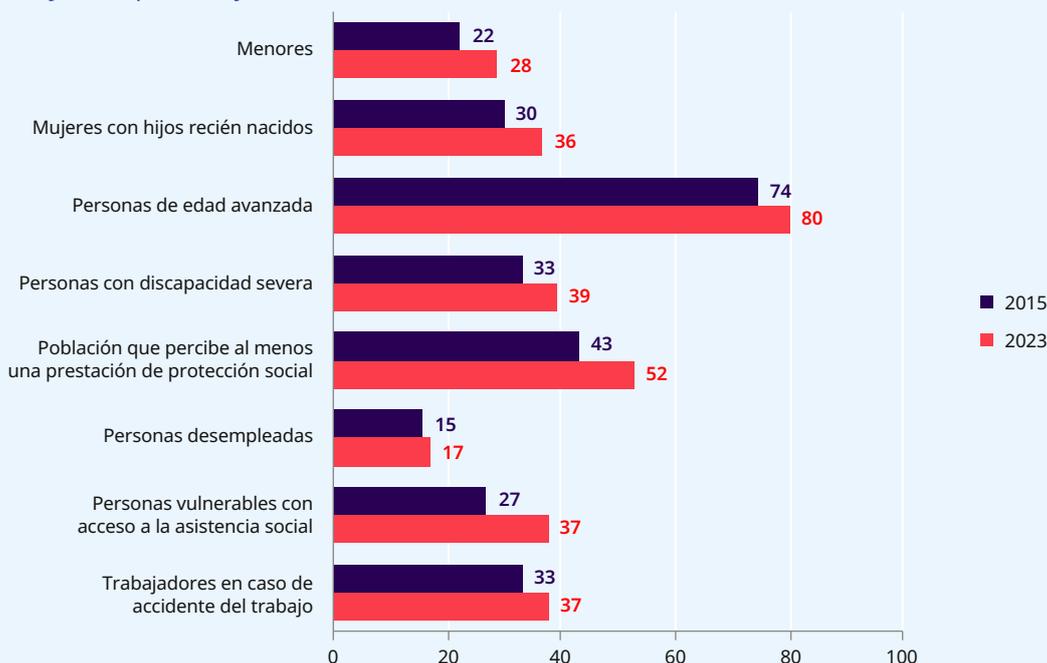
Las políticas de distribución equitativa de los ingresos en el mercado y la redistribución mediante impuestos y políticas sociales promueven un mejor reparto de la riqueza.

Políticas para lograr resultados equitativos en el mercado. Además de las políticas recomendadas en el capítulo 2, cabe destacar otros dos tipos de políticas destinadas a lograr una distribución más igualitaria de los ingresos en el mercado: el salario mínimo y la negociación salarial. El salario mínimo, establecido por ley o negociado, es una herramienta fundamental para contrarrestar los bajos salarios y la desigualdad salarial. Su valor real, promediado en todos los países, ha aumentado sustancialmente en los últimos treinta años. Este aumento ha sido mayor en los países de ingreso mediano alto y ha coincidido con un descenso de la desigualdad salarial. En cambio, el salario mínimo ha disminuido un 44 por ciento en términos reales en los países de ingreso bajo desde 1995. En los últimos años, debido en parte a la ausencia de sistemas adecuados de salario mínimo promedio en muchos países, se ha reorientado el enfoque hacia el concepto de «salario vital», que tiene por objeto garantizar que los trabajadores ganen lo suficiente para gozar de un nivel de vida digno.

Se ha constatado sistemáticamente en las investigaciones académicas que los sindicatos y la negociación colectiva reducen la desigualdad salarial. Sin embargo, la cobertura mundial de la negociación colectiva es baja (un tercio de los empleados) y las tasas de sindicación llevan décadas disminuyendo.

Políticas de redistribución. Las políticas de redistribución, la legislación de seguridad social y la cobertura efectiva se han ampliado considerablemente, y se estima que más de la mitad de la población mundial estaba amparada por al menos un régimen en 2023 (véase el gráfico RE6). Sin embargo, casi la mitad de las personas están excluidas, y los países de ingreso bajo van muy a la zaga en cuanto a la cobertura. Las transferencias sociales son eficaces para reducir la desigualdad, pero la capacidad fiscal (recaudación de impuestos) supone una limitación importante, especialmente en los países de ingreso bajo.

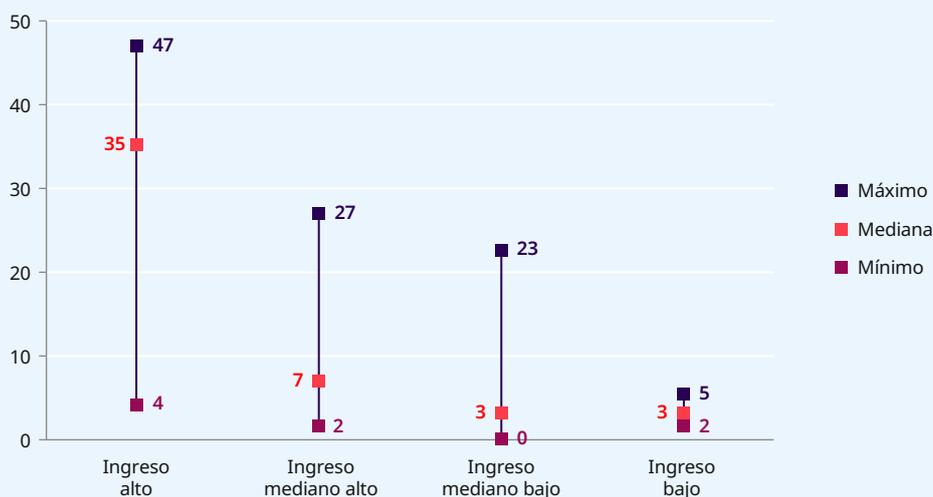
► **Gráfico RE6. Cobertura efectiva de la seguridad social por grupo de población, 2015 y 2023 (porcentaje)**



Nota: Véase Indicador 1.3.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Fuente: OIT, *World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition* (resumen ejecutivo en español: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa*), 2024, gráfico 3.2.

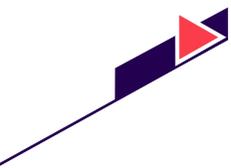
► **Gráfico RE7. Reducción de la desigualdad debida a la redistribución por grupo de países según su nivel de ingreso (porcentaje)**



Nota: Las cifras muestran el porcentaje de reducción de la desigualdad de ingresos (medida por el coeficiente de Gini) como resultado del sistema de redistribución. Por ejemplo, un país cuya desigualdad de ingresos disminuye de 40 a 30 puntos Gini gracias a la redistribución reduce su desigualdad en una cuarta parte, es decir, en un 25 por ciento.

Fuente: Commitment to Equity Institute (véase <https://commitmenttoequity.org>); Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, «*OECD Income Distribution Database (IDD)*».

Los sistemas de redistribución de los países de ingreso alto son los más eficaces para reducir la desigualdad. No obstante, incluso los países de ingreso mediano bajo pueden lograr reducciones sustanciales de la desigualdad de ingresos. La mediana de la reducción de la desigualdad debida a los impuestos y a las transferencias públicas es del 35 por ciento en los países de ingreso alto, del 7 por ciento en los de ingreso mediano alto, del 3 por ciento en los de ingreso mediano bajo y del 3 por ciento en los de ingreso bajo (véase el gráfico RE7).



Capítulo 4: Transiciones justas

Hoy nos encontramos ante un conjunto simultáneo de tres grandes transiciones: ambiental, digital y demográfica. Estas tendencias mundiales generan cambios económicos estructurales que tendrán importantes repercusiones en el empleo, a medida que cierren algunas empresas y surjan otras. Una sociedad comprometida con la justicia social debe garantizar que estas transformaciones sean justas para todos, especialmente para los más vulnerables. La expresión «transiciones justas» en este informe designa los resultados que promueven la justicia social en todas las transformaciones de la sociedad, sin dejar a nadie atrás.

Ambiental. Los efectos del cambio climático son cada vez más graves. El estrés térmico, por ejemplo, afectó al 71 por ciento de los trabajadores en 2024. El cambio climático también provocará pérdidas de productividad, y las poblaciones vulnerables serán las que sufran las peores consecuencias: los perceptores de ingresos bajos, que solo contribuyen en un 12 por ciento a las emisiones mundiales, sufrirán el 75 por ciento de las pérdidas de ingresos por efectos relacionados con el clima. En respuesta, los esfuerzos de reconversión a fuentes de energía más limpias podrían provocar la pérdida de 6 millones de puestos de trabajo en las industrias de combustibles fósiles; sin embargo, podrían generar al mismo tiempo unos 24 millones de nuevos puestos en el sector de las energías renovables y en otros sectores verdes. Esta transición exigirá un ajuste de plantilla a gran escala y la recalificación profesional de al menos 70 millones de trabajadores. A fin de gestionar esta convulsión de forma equitativa, la OIT ha elaborado unas directrices de política para una «transición justa», abogando por medidas que promuevan el trabajo decente, reduzcan la desigualdad e integren el diálogo social de tal forma que las medidas ambientales no agraven las disparidades existentes.

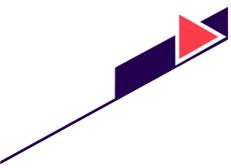
Digital. La transición digital está redefiniendo la naturaleza del trabajo y la actividad económica. La digitalización sigue impulsando el crecimiento, generando nuevas industrias y cambiando la forma de trabajar de las personas, ya sea en modalidades de teletrabajo o en plataformas digitales. La IA generativa ya está empezando a transformar hasta uno de cada cuatro puestos de trabajo, y algunas ocupaciones, como las de personal de apoyo administrativo, se exponen a sufrir una automatización total. Las mujeres tienen más probabilidades de verse afectadas por la pérdida de puestos de trabajo, ya que su empleo se concentra en este sector. Además, los beneficios potenciales de la digitalización no se distribuyen uniformemente. La brecha digital separa a las economías ricas de las pobres, así como a las empresas grandes de las pequeñas, lo que limita el aumento de la productividad en los países de ingreso más bajo. El aumento de la gestión algorítmica, en la que las decisiones sobre el trabajo y los trabajadores las toman algoritmos, suscita preocupación en aspectos relativos a la equidad y a las condiciones de trabajo. En este contexto, el respeto de los derechos fundamentales y del trabajo decente deben presidir los debates sobre reglamentación, y el diálogo social ayudará a definir la forma de integrar la tecnología en el lugar de trabajo.

Demográfica. La transición demográfica produce cambios a largo plazo profundamente significativos. Las tasas de fecundidad disminuyen en todo el mundo, aunque a ritmos diferentes según los países. El descenso de la población activa en los países de ingreso alto y mediano alto aviva la preocupación por una futura escasez de mano de obra, mientras que los países de ingreso bajo y mediano bajo siguen registrando un crecimiento demográfico que puede

generar excedentes de mano de obra. Al mismo tiempo, el envejecimiento demográfico eleva las tasas de dependencia de la vejez, lo que ejerce una presión cada vez más intensa sobre los sistemas de pensiones y las redes de protección social. La economía del cuidado ya está sometida a tensiones —desajustes de la calificación, posible escasez de trabajadores, salarios bajos y condiciones de trabajo difíciles— y se prevé que la demanda de empleo en el sector de los cuidados de larga duración aumente drásticamente de aquí a 2050. El envejecimiento de la fuerza de trabajo plantea también otros retos, como el aumento de las tasas de discapacidad y la necesidad de políticas de empleo inclusivas. Innovaciones como los planes de jubilación parcial y la legislación antidiscriminatoria por motivos de edad serán esenciales para apoyar a los trabajadores de edad avanzada y sostener la participación económica.

En conjunto, estas transiciones exigen una acción coordinada de gobiernos, industrias y comunidades. No solo suponen una prueba de resiliencia, sino también una oportunidad para construir sociedades más inclusivas, sostenibles y justas.

Aprovechar estas transiciones para sacar partido de sus oportunidades al tiempo que se mitigan sus riesgos exigirá una combinación de tres esfuerzos: 1) aplicar las instituciones del trabajo existentes a los cambios de que se trata; 2) adaptar las instituciones del trabajo a los retos específicos de cada transición; y 3) ampliar las instituciones del trabajo para integrar las políticas de las tres transiciones.



Reflexiones para el futuro

A pesar de los notables avances logrados en numerosos aspectos, perduran los fenómenos de descontento generalizado y pérdida de confianza en las instituciones, como resultado de un progreso social incierto y de la persistente desigualdad en muchos países. Con el fin de avanzar, este informe aboga por un compromiso renovado con la justicia social, respaldado por una acción decisiva y una formulación de políticas inclusivas.

Esta visión comienza por volver a aplicar las instituciones del trabajo existentes —como los sistemas de protección social, las políticas activas del mercado de trabajo y las protecciones laborales— a las dificultades que hoy se plantean. Sin embargo, las políticas existentes no bastan para afrontar los nuevos desafíos. Las instituciones deben adaptarse para satisfacer las demandas singulares de nuestro tiempo, sobre todo a medida que las sociedades se enfrentan a transiciones ambientales, digitales y demográficas. Un elemento central de esta adaptación es un diálogo social sólido, mediante el cual los interlocutores sociales contribuyan a formular los resultados y las soluciones de política.

Un enfoque verdaderamente transformador debe amplificar también la dimensión social de la formulación de políticas. Las políticas laborales ya no deben circunscribirse a marcos exiguos, sino interconectarse en ámbitos más amplios como las finanzas, la industria, la salud y la planificación ambiental. Es esencial acabar con la fragmentación de las políticas a escala nacional y mundial. La colaboración entre ministerios, instituciones internacionales e interlocutores sociales permitirá dar respuestas más holísticas y coordinadas a los complejos retos mundiales del presente.

Asociaciones como la Coalición Mundial para la Justicia Social, creada por los mandantes de la OIT (Gobiernos, empleadores y trabajadores), y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social son oportunidades e instrumentos fundamentales para facilitar y reforzar el compromiso y la cooperación en pos de la justicia social y el trabajo decente para todos.

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza



Bajo licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organización Internacional del Trabajo 2025

Resumen ejecutivo de la publicación de la OIT titulada: OIT, *La situación de la justicia social: progresos en curso*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, de próxima publicación. © OIT. ISBN: 9789220410561 (impreso), 9789220410578 (PDF web);

DOI: <https://doi.org/10.54394/VAMX6914>.